Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2015–2016

34 435

Wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het voortzetten van het streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen

Nr. 5

NOTA NAAR AANLEIDING VAN HET VERSLAG

Ontvangen 5 juli 2016

1. Inleiding

Met belangstelling heb ik kennis genomen van de opmerkingen en vragen van de leden van de fracties van de PvdA, de SP, het CDA en de ChristenUnie en het lid Klein over het wetsvoorstel tot wijziging van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het voortzetten van het streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van de zetels van het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze en besloten vennootschappen (hierna: het wetsvoorstel). De vragen van de Kamerleden beantwoord ik, mede namens de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, hieronder.

De leden van de PvdA-fractie vragen of en in hoeverre het opnemen van het streefcijfer in de wet in het verleden aan een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de top heeft bijgedragen.

Vanaf de invoering van het wettelijk streefcijfer in 2013 wordt de evenwichtige verdeling van zetels in het bestuur en de raad van commissarissen van grote naamloze vennootschappen (NV's) en grote besloten vennootschappen (BV's) jaarlijks gemonitord. Omdat uit deze monitoring naar voren kwam dat de stijging van het aandeel vrouwen in topposities te beperkt is, hebben de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) en de voorzitter van de ondernemingsvereniging VNO-NCW in december 2014 de handen ineen geslagen om met nadruk aandacht te vragen voor het wettelijk streefcijfer. Dit heeft geresulteerd in het programma Vrouwen naar de Top, dat bestaat uit verschillende maatregelen. Zo zijn er brieven gestuurd naar commissarissen bij deze bedrijven om aandacht te vragen voor een meer evenwichtige verdeling van topfuncties en om hen te vragen «board ready-vrouwen» voor te dragen. Dat heeft er in geresulteerd dat er inmiddels een databank is van rond de 1000 vrouwen die klaar zijn voor een functie in een raad van bestuur of raad van commissarissen. De databank is ondergebracht bij de onafhankelijke stichting Topvrouwen.nl, opgericht door VNO-NCW en Stichting Talent naar de Top. Verder hebben de Minister en de voorzitter van VNO-NCW op bijeenkomsten en in interviews aandacht gevraagd voor dit thema en hebben twee kwartiermakers, Gerdi Verbeet en Leo

kst-34435-5
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2016

Houwen, bedrijven, leden van raden van bestuur en raden van commissarissen actief benaderd.
De resultaten van de Bedrijvenmonitor 2012–2015[1] wijzen uit dat deze aanpak effect heeft. Het kabinet heeft daarom besloten de combinatie wettelijk streefcijfer en activerende aanpak voort te zetten en daarbij te blijven monitoren of de gewenste voortgang wordt bereikt. In het najaar van dit jaar zult u worden geïnformeerd over deze voortgang.
De leden van de CDA-fractie vragen de regering aan te geven in hoeverre zij een definitief vrouwenquotum als vervolg reëel acht.
Het kabinet vindt het belangrijk dat zowel mannen als vrouwen vertegenwoordigd zijn in de top van het Nederlandse bedrijfsleven. Daarom wordt voorgesteld het wettelijk streefcijfer te verlengen (vgl. de brief van de Minister van OCW van 16 november 2015, Kamerstukken II 2015/16, 30 420, nr. 227). Dit is in overeenstemming met de aanbeveling van de commissie Monitoring Talent naar de Top (hierna: commissie monitoring), die jaarlijks in opdracht van de overheid de voortgang van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het bestuur en de raad van commissarissen monitort. Als doelstelling stelt de commissie monitoring dat er op 31 december 2019 een aandeel van 20% vrouwen in de raden van bestuur en de raden van commissarissen dient te zijn gerealiseerd. Is dit aandeel niet gerealiseerd dan wordt in 2020 het streefcijfer van 30% vervangen door een quotum van 30%, dat wil zeggen een target waarvoor sancties gelden indien het niet wordt gerealiseerd. Is het aandeel van 20% wel gerealiseerd, dan geldt als nieuwe doelstelling een aandeel van 30% op 31 december 2023, aldus de commissie monitoring. In 2019 zal de commissie monitoring een nieuwe Bedrijvenmonitor uitbrengen, waarna de balans kan worden opgemaakt. Het kabinet wil niet vooruitlopen op de toekomst. Met het wettelijk streefcijfer en de activerende maatregelen wordt verwacht dat er voldoende vooruitgang zal worden geboekt.
De leden van de PvdA-fractie vragen of de passage in de memorie van toelichting over sanctionering moet worden gezien als een waarschuwing aan het bedrijfsleven. Zij vragen hoe de regering het bedrijfsleven op andere wijzen laat weten dat dit, in het geval van blijvende niet-naleving van de wet, tot sanctionering gaat leiden. Ook vragen zij aan welke vormen van sanctionering de regering denkt.
In de memorie van toelichting is vermeld dat de Minister van OCW bedrijven actief zal aanspreken op de naleving van de wettelijke bepalingen over het streefcijfer. Werkgevers en accountants zullen op hun verantwoordelijkheden worden aangesproken. Ook is vermeld dat mocht de naleving niet verbeteren, in het kader van de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht in 2016 zal worden bezien of sanctionering bij niet-naleving aangewezen is.
Zoals hierboven is vermeld, heeft de Minister van OCW samen met VNO-NCW beleid ontwikkeld om bedrijven te stimuleren een evenwichtige verdeling van zetels na te streven. Het bedrijfsleven ontzegt zichzelf een belangrijke bron van talent als er niet ook naar het aanbod van vrouwen wordt gekeken. Het aanwezige potentieel aan vrouwen wordt tekort gedaan als zij niet door kunnen stromen naar topfuncties. Het uitgangspunt is dat via stimulering van zelfregulering het gewenste doel kan worden bereikt. Het te bereiken doel is helder neergelegd in het streefcijfer van 30%. Wanneer bedrijven dit streefcijfer niet kunnen bereiken, dienen zij dit uit te leggen in het bestuursverslag. Bedrijven kunnen zelf de maatregelen kiezen die het beste aansluiten bij hun bedrijf om het streefcijfer te bereiken.

[1] Topvrouwen in de wachtkamer. Bedrijvenmonitor 2012–2015. De Bedrijvenmonitor 2012–2015 is door de commissie Monitoring Talent naar de Top uitgebracht in samenwerking met VanDoorneHuiskes en partners. Zeist: september 2015, Bijlage bij Kamerstukken II, 2015/2016, 30 420, nr. 227.

De jaarlijkse monitoring van het streefcijfer wordt voortgezet. Daarnaast wordt in het kader van de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht onderzocht op welke wijze de effectiviteit en de naleving van het wettelijk streefcijfer van 30% kan worden vergroot. Daarbij wordt onder andere bezien of sancties in de praktijk worden toegepast, welke rol het interne toezicht en het externe toezicht door accountants daarbij spelen en hoe de effectiviteit kan worden vergroot. De wijze waarop de regeling van het wettelijk streefcijfer is vormgegeven, via «pas toe of leg» uit in het bestuursverslag, brengt met zich dat aandeelhouders zich een oordeel kunnen vormen over de toepassing dan wel de gegeven uitleg over het streefcijfer. Deze uitleg is vooral van belang voor aandeelhouders bij beursvennootschappen, die op enige afstand staan van het bestuur en voor wie het bestuursverslag een belangrijke bron van informatie is. Het wettelijk streefcijfer is niet uitsluitend van toepassing op beursvennootschappen, maar kent een breder bereik: grote naamloze en besloten vennootschappen. Hieronder vallen ook vennootschappen waarbij aandeelhouders dichter op het bestuur zitten en waarbij de informatie uit het bestuursverslag minder zal toevoegen aan hun informatiepositie. Bij de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht zal dit aspect worden betrokken. Ook wordt gekeken naar buitenlandse regelingen voor streefcijfers, met name welke criteria daar gelden en wat voor sancties men hanteert bij niet-voldoen. Ik verwacht dat de evaluatie in 2017 zal zijn afgerond. Daarna zal ik bezien of, en eventueel wat voor sanctionering op zijn plaats is.
De leden van de PvdA-fractie vragen of de komende wettelijke verankering van de Europese richtlijn met betrekking tot het diversiteitsbeleid van grote beursvennootschappen handvatten voor sanctionering biedt en zo ja, welke.
Op grond van EU-richtlijn 2014/95/EU betreffende de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen (PbEU 2014, L 330) moeten grote beursvennootschappen voortaan in het bestuursverslag ook een beschrijving geven van het diversiteitsbeleid dat zij voeren met betrekking tot het bestuur en de raad van commissarissen, de doelstellingen van dit beleid, de wijze van tenuitvoerlegging en de resultaten in de verslagperiode. Het diversiteitsbeleid kan betrekking hebben op leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring. De bepalingen omtrent het wettelijk streefcijfer voor grote NV's en BV's kunnen daarom worden gezien als een nadere invulling van de bepalingen over het diversiteitsbeleid voor grote beursvennootschappen, in zoverre dit betrekking heeft op geslacht. De wijze waarop beide verplichtingen worden gehandhaafd, sluiten op elkaar aan.
Wanneer een grote beursvennootschap geen diversiteitsbeleid heeft, moet zij in het bestuursverslag uiteen zetten waarom dit het geval is. Ook voor het wettelijk streefcijfer geldt en zal blijven gelden dat indien het streefcijfer niet wordt gehaald, de grote NV of BV dit moet uitleggen in het bestuursverslag. Wat betreft de verplichtingen tot het verschaffen van informatie in het bestuursverslag, zal de accountant moeten nagaan of de betreffende informatie daadwerkelijk is opgenomen. Indien hij merkt dat de informatie ontbreekt, kan hij het bestuur daarop aanspreken en deze constatering betrekken bij zijn verklaring. Aandeelhouders kunnen de inhoud van het bestuursverslag aan de orde stellen tijdens de vergadering waarin zij stemmen over de vaststelling van de jaarrekening. Verder kunnen belanghebbenden, zoals aandeelhouders of de ondernemingsraad, in een civielrechtelijke procedure aan de Ondernemingskamer van het Gerechtshof Amsterdam verzoeken om een bevel te geven aan de (beurs)vennootschap om het bestuursverslag overeenkomstig de wettelijke voorschriften in te richten (artikel 2:447 e.v. BW). De AFM houdt ingevolge de Wet toezicht financiële verslaggeving toezicht op de

toepassing van financiële verslaggevingsvoorschriften door beursvennootschappen.
Het wetsvoorstel ter uitvoering van de richtlijn (Kamerstukken 34 383) is bij het parlement aanhangig. Over het ontwerpbesluit bekendmaking diversiteitsbeleid, waarin de verplichting is uitgewerkt, is via internet geconsulteerd. De reacties worden verwerkt. Het ontwerpbesluit zal op korte termijn voor advies aan de Afdeling advisering van de Raad van State kunnen worden voorgelegd.
De leden van de SP-fractie vragen waarom de regering van mening is dat met continuering van het streefcijfer zonder belendende maatregelen sprake is van een activerende benadering en in hoeverre te verwachten is dat het streefcijfer behaald zal worden.
De belendende maatregelen worden niet in wetgeving gezocht, maar in het actief stimuleren van het bedrijfsleven om aan het wettelijk streefcijfer te voldoen. In antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie heb ik enkele voorbeelden geschetst van concrete acties die de Minister van OCW samen met VNO-NCW heeft ondernomen om het aandeel vrouwen aan de top te vergroten. Deze aanpak is inmiddels uitgebreid en geïntensiveerd. Zo is de doelgroep van de aanpak uitgebreid van de 200 grootste bedrijven die onder de wettelijke regeling van het streefcijfer in de Wet bestuur en toezicht vallen, tot de hele groep bedrijven onder de wettelijke regeling vallen. Ook organisaties uit de (semi)publieke sector kunnen een beroep doen op de databank waarin «board ready-vrouwen» zijn opgenomen. De actieve rol van de kwartiermakers wordt voortgezet. Inmiddels heeft Annemarie Jorritsma deze rol overgenomen van Gerdi Verbeet. Leo Houwen continueert zijn rol als kwartiermaker. De rol van goede voorbeelden blijft een belangrijk instrument. Voorbeelden van bedrijven met een evenwichtig samengestelde top, zijn ter inspiratie opgenomen op de site van de stichting Topvrouwen.nl en van stichting Talent naar de Top. Dit zijn bedrijven die goede resultaten boeken en die dat doen via maatwerk voor hun eigen bedrijf. Zij geven daarmee inspiratie aan andere bedrijven die bezig zijn met de vraag wat voor hun bedrijf een passende benadering kan zijn. Transparantie is ook een belangrijk thema. De site Navigeren naar de Top is gelanceerd waarop zichtbaar is welke posities in raden van bestuur en raden van commissarissen vacant worden. Verder loopt er een onderzoek naar de «black box» van matching van vraag en aanbod van vrouwen die in aanmerking komen voor topposities. De verschillende stakeholders, te weten bedrijven, vrouwen, searchbureaus maar ook aandeelhouders en accountants, worden hierbij actief betrokken. Via de site van VNO-NCW worden ondernemingen aangesproken op de doelstelling van meer vrouwen aan de top en wordt een reeks goede voorbeelden gepresenteerd. In juni 2016 hebben bij VNO-NCW twee bijeenkomsten plaatsgevonden waarbij searchbureaus en «board ready-vrouwen» uit de databank aanwezig waren. Later dit jaar zullen bijeenkomsten plaatsvinden met leden van raden van bestuur en van raden van commissarissen.
Ik verwacht veel van deze geïntensiveerde aanpak in combinatie met de verlenging van het wettelijk streefcijfer. Ik wacht het volgende rapport van de commissie monitoring waarin de resultaten van dit beleid te zien zullen zijn met belangstelling af.
De leden van de SP-fractie wijzen erop dat bij de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht zal worden bezien of sanctionering in geval van niet-naleving aangewezen is. De leden vragen welke criteria maatgevend zijn om te spreken van niet-naleving. Voorts vragen deze leden aan welke vormen van sanctionering de regering denkt en waarom nog niet is gekozen voor een vorm van sanctionering in deze wet, terwijl wordt geconstateerd dat in de afgelopen jaren onvoldoende vooruitgang is geboekt.
De wettelijke regeling werkt op basis van «pas toe of leg uit». De zetels in het bestuur en de raad van commissarissen van grote NV's en BV's dienen

in beginsel evenwichtig te zijn verdeeld waarbij ten minste 30% van de zetels door vrouwen en ten minste 30% van de zetels door mannen wordt bezet. Wanneer de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, licht de onderneming dit in het bestuursverslag toe. De wettelijke regeling geeft bedrijven waarbij de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld de mogelijkheid uit te leggen waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, op welke wijze zij hebben getracht tot een evenwichtige verdeling te komen en op welke wijze zij beogen in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren. Er is dus pas sprake van niet-naleving indien een vennootschap niet aan het wettelijk streefcijfer voldoet én een adequate uitleg in het bestuursverslag ontbreekt.
Zoals hierboven vermeld in antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie, zal in het kader van de evaluatie van de Wet bestuur en toezicht worden gekeken naar de mogelijkheden wat betreft sanctionering van niet-naleving van het wettelijk streefcijfer. Ik wacht de uitkomsten van deze evaluatie af.
De leden van de CDA-fractie vragen naar een reactie op het uitblijven van de beoogde effecten van de maatregelen waarbij zij aangeven dat de dreigende sanctionering op het niet vervullen van voldoende topfuncties voor vrouwen niet de meest geëigende weg lijkt om dit daadwerkelijk te verbeteren.
Zoals hierboven vermeld in antwoord op vragen van de leden van de fracties van de PvdA en de SP verwacht ik dat de verlenging van het wettelijk streefcijfer samen met de intensivering van het programma Vrouwen naar de Top tot een toename van het aantal vrouwen in topfuncties zal leiden.
De leden van de CDA-fractie vragen de regering te reageren op de lasten voor het bedrijfsleven, te weten de kosten die de vennootschappen kwijt zijn aan de rapportages over hun samenstelling.
Het wetsvoorstel heeft als uitgangspunt dat de zetels in de raden van bestuur en raden van commissarissen van grote NV's en BV's in beginsel evenwichtig verdeeld moeten zijn. Slecht wanneer dit niet het geval is, ontstaat er een rapportageplicht. De vennootschap zal dan in het bestuursverslag uiteen moeten zetten waarom de zetels niet evenwichtig zijn verdeeld, op welke wijze de vennootschap heeft getracht tot een evenwichtige verdeling van de zetels te komen en op welke wijze de vennootschap beoogt in de toekomst een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren. De voorschriften hieromtrent zijn ongewijzigd ten opzichte van de regeling in de Wet bestuur en toezicht. De kosten die met deze rapportageplicht samenhangen worden geschat op € 800 per onderneming.
De leden van de CDA-fractie vragen wie er volgens de regering nog gediend is met het wettelijk voorschrijven van de samenstelling van zetels van raden van bestuur en raden van commissarissen, indien de genoemde evaluaties (zullen blijven) aangeven dat de maatregelen niet het effect sorteren dat beoogd is.
De wettelijke regeling biedt ruimte aan een bedrijf om zelf beleid te ontwikkelen om aan het vereiste van een evenwichtige verdeling te voldoen. Verder gaat de regeling uit van «pas toe of leg uit». Daarmee wordt erkend dat het niet altijd mogelijk zal zijn voor een bedrijf om tot een evenwichtige verdeling te komen, maar wordt wel van een bedrijf verlangd dat er in een dergelijk geval uitleg wordt gegeven. Ook wordt van een bedrijf verlangd dat het wel naar een evenwichtige verdeling blijft streven. Uit de bedrijvenmonitor 2012–2015 bleek dat het aandeel vrouwen in topposities ten opzichte van de situatie in 2012 is gestegen, maar dat deze stijging gering is. Naast het wettelijk streefcijfer wordt gewerkt aan de verbetering van het aandeel vrouwen in topposities via het programma Vrouwen naar de Top.
De leden van ChristenUnie-fractie vragen of de beperkte gerealiseerde groei het resultaat is van de wettelijke bepaling die de regering nu wil

verlengen of dat hier sprake is van een geleidelijke groei die ook zonder deze wet zou zijn gerealiseerd. Deze leden vragen of hier onderzoek naar is gedaan en wat hiervan de resultaten waren.
In het wetsvoorstel wordt het wettelijk streefcijfer voor een evenwichtige verdeling van zetels in raden van bestuur en raden van commissarissen – ongewijzigd ten opzichte van de bepalingen hierover in de Wet bestuur en toezicht – verlengd. Dit is de wettelijke basis waarmee voor bedrijven helder is welk streefcijfer in Nederland wordt gehanteerd en het geeft een helder uitgangspunt voor de aanpak Vrouwen naar de Top van de Minister van OCW en VNO-NCW. Het streven bij deze aanpak is dat bedrijven via zelfregulering bereiken dat een meer evenwichtige zetelverdeling tot stand wordt gebracht. Uit de resultaten van het onafhankelijk onderzoek door de commissie monitoring blijkt dat deze aanpak effect heeft en dat er bij de Top 200 waarop deze aanpak zich in 2015 richtte, zichtbaar meer beweging was ontstaan. De aanpak is daarom in 2016 voortgezet, uitgebreid en geïntensiveerd. Het kabinet acht het wettelijk streefcijfer in combinatie met een activerende benadering, een effectief middel om meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen aan de top te bereiken.
Het lid Klein stelt dat uit de resultaten van de Bedrijvenmonitor 2012–2015 blijkt dat de stijging van vrouwen in de raad van bestuur en raad van commissarissen nihil was gedurende de periode dat het streefcijfer van kracht was. In dit kader vraagt het lid Klein waarom de regering wederom voornemens is om eenzelfde tijdelijke bepaling in te voeren. Ook vraagt het lid Klein of de regering denkt dat een verlenging van deze tijdelijke bepaling daadwerkelijk een uitkomst biedt voor deze problematiek en ervan overtuigd is dat deze bepaling deze keer wel succesvol zal zijn.
Zoals hierboven vermeld, wordt ingezet op een verlenging van wettelijk streefcijfer in combinatie met een intensivering van het programma Vrouwen naar de Top om zo het aandeel vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen te vergroten.
Het lid Klein geeft aan dat in de memorie van toelichting het volgende staat: «zonder een activerende benadering duurt de toename van het aantal vrouwen nog te lang». Het lid vraagt of de regering kan aangeven wat zij precies verstaat onder een «activerende benadering» en of hiermee het instellen van een (tijdelijk) streefcijfer wordt bedoeld. In lijn hiermee vraagt het lid Klein of de regering, wanneer deze tijdelijke bepaling toch niet succesvol blijkt te zijn, bereid dan wel voornemens is om andere of aanvullende maatregelen te nemen.
Uit de bedrijvenmonitor 2012–2015 bleek dat er wel sprake was van een stijging van het aandeel vrouwen in topposities ten opzichte van de situatie in 2012, maar dat deze gering was. Omdat uit de resultaten van het onafhankelijk onderzoek door de commissie monitoring bleek dat de activerende inzet van de Minister van OCW en VNO-NCW, waarmee reeds een aanvang was gemaakt in het najaar van 2014 effect heeft en dat er bij de Top 200 waarop deze aanpak zich in 2015 richtte, zichtbaar meer beweging was ontstaan, hebben de Minister en VNO-NCW besloten deze inzet voort te zetten en te intensiveren. Vergelijk ook het antwoord op een vraag van de leden van de PvdA-fractie over het bijdragen van het wettelijk streefcijfer aan een betere vertegenwoordiging van vrouwen in de top en het antwoord op de vraag van de leden van de SP-fractie naar belendende maatregelen. Uitgangspunt is dat het doel van meer evenredige deelname van vrouwen via zelfregulering bereikt kan worden. De resultaten van de aanpak worden gemonitord via onafhankelijk onderzoek onder begeleiding van de commissie monitoring. De resultaten zullen in het najaar 2016 aan uw Kamer worden toegezonden.
Het lid Klein vraagt waarom de regering, wanneer zij ervan overtuigd is dat het instellen van een streefcijfer het juiste instrument is voor het behalen van de gewenste evenwichtige zetelverdeling, ervoor gekozen

heeft om wederom een tijdelijke bepaling in te stellen in plaats van het voor onbepaalde tijd in de wet opnemen van deze bepaling.
Uit de bedrijvenmonitor 2012–2015 kwam naar voren dat het aandeel vrouwen in het bestuur en de raad van commissarissen van grote NV's en BV's is toegenomen, maar dat deze toename gering is. Er is daarom voor gekozen om de voor bedrijven stimulerende regeling van het streefcijfer te verlengen, samen met een intensivering van de aanpak Vrouwen naar de Top. Het vervallen van de wettelijke regeling in 2020 biedt een goede gelegenheid om de effecten van de wet te onderzoeken. Zoals reeds aangekondigd zal in 2019 worden bezien of het aantal vrouwen in topposities voldoende is toegenomen.
Het lid Klein maakt uit de Bedrijvenmonitor 2012–2015 op dat het aantal bedrijven dat het streefcijfer van 30% uiteindelijk heeft behaald licht is toegenomen en vraagt in dit kader op welke manier de regering in de toekomst vennootschappen wil stimuleren om aan dit streefcijfer te voldoen. Het lid Klein vraagt of de regering zich kan voorstellen dat hiervoor bijvoorbeeld een stimuleringssysteem geschikt is, zoals het verlenen van fiscale voordelen en/of subsidies.
Hierboven is reeds aandacht besteed aan de aanpak Vrouwen naar de Top, waarmee de toename van het aantal vrouwen in topposities wordt gestimuleerd. Er wordt op dit moment niet overwogen om bedrijven specifieke fiscale voordelen te verlenen of specifieke subsidies toe te kennen voor het aanstellen van vrouwen in topposities.
Het lid Klein vraagt naar de lasten voor het bedrijfsleven ten aanzien van de rapportageverplichtingen. Het lid Klein stelt dat lage percentages wat betreft de naleving van de rapportageverplichtingen logisch verklaarbaar zijn, daar het voor bedrijven op dit moment uiterst onaantrekkelijk is om een dergelijke rapportage op te stellen vanwege de kosten van gemiddeld zo'n 800 euro en het uitblijven van sancties op het niet opnemen van een dergelijk rapport in het jaarverslag. Het lid Klein zet vraagtekens bij deze huidige gang van zaken en vraagt in hoeverre de regering de huidige verplichting tot het opstellen van een dergelijke rapportage een «dode letter» acht, daar er momenteel helemaal geen sancties staan op het niet opstellen van een dergelijk rapport. Het lid Klein vraagt of de regering de mening deelt dat het contraproductief werkt wanneer men bedrijven, die wél aan de verplichtingen voldoen, «straft» doordat zij kosten moeten maken. Het lid Klein vraagt of de regering de mening deelt dat wanneer men bedrijven wil stimuleren om dit rapport wél op te stellen, goedwillende bedrijven dienen te worden beloond en kwaadwillende bedrijven dienen te worden gestraft in plaats van andersom.
De wettelijke regeling gaat uit van «pas toe of leg uit». Dat betekent dat er van een vennootschap die het streefcijfer haalt, geen specifieke toelichting in het bestuursverslag wordt gevraagd. Alleen wanneer een vennootschap er niet in slaagt om een evenwichtige verdeling van de zetels te realiseren, dient zij te lichten waarom dat het geval is en welke maatregelen zij gaat treffen om in de toekomst wel aan het streefcijfer te voldoen. Het blijkt dat het formuleren van beleid effectief eraan bijdraagt dat bedrijven meer vrouwen benoemen op topposities. Voorbeelden van bedrijven die daar goed in zijn geslaagd, zijn te vinden op de website Topvrouwen.nl. Die bedrijven geven veelal ook aan dat zij het zien als bedrijfsbelang dat zij een divers samengestelde top hebben. Bedrijven die de wet nakomen belonen daarmee zichzelf.

De Minister van Veiligheid en Justitie,
G.A. van der Steur